

تأثير العلاقات غير الرسمية على فعالية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية

دراسة ميدانية بمؤسسة سونغاز - الجلفة -

ط/د. طوير فنيحة ط/د. طوير لخضر

جامعة الجزائر 2

الملخص:

تمثل العلاقات بين الأفراد الوحدة الأولية التي يقوم على أساسها المجتمع والمتمثلة في سلوك مشترك بين طرفين أو أكثر بالاتفاق والتي في رأينا غالبا ما تنشأ لوجود توافق بين مصالحهم بوعي ورشد منهم في محيط معين هذه العلاقة التي قد تكون في شكل رسمي أو غير رسمي الأمر الذي لم يصل العامل الجزائري إلى مرحلة النضج والفصل فيه بين العلاقات الرسمية وغير الرسمية نقصد في العمل والنتيجة كانت أزمة عقلنة في التسيير لعدة عقود.

وبالتالي ففعالية المؤسسة الجزائرية وعقلنة تسييرها أمر بالضرورة يرتبط بطبيعة الفرد الجزائري والروابط العلائقية التي تحكمه وتنتقل حتى من خارج المؤسسة إلى داخلها ومن هنا تمحور موضوعنا في البحث عن العلاقة ودرجة التأثير بين العلاقات غير الرسمية وفعالية المؤسسة.

الكلمات المفتاحية:

العلاقات غير الرسمية، الفعالية التنظيمية، المؤسسة العمومية الجزائرية.

Résumé:

Les relations interpersonnelles constituent l'unité principale sur laquelle la société est fondée, à savoir le comportement de deux ou plusieurs parties en accord, ce qui, à notre avis, découle souvent de la convergence consensuelle de leurs intérêts et de leur compréhension dans un contexte particulier. Un travailleur algérien arrive à maturité et sépare les relations formelles des relations informelles. Nous entendons travail et il en résulte une crise de gouvernance rationnelle depuis des décennies.

Ainsi, l'efficacité de l'institution algérienne et la rationalité de son fonctionnement sont nécessairement liées à la nature de l'individu algérien et aux liens relationnels qui le régissent et se déplacent même de l'extérieur de l'institution à l'intérieur. Nous nous concentrons donc sur la relation et le degré d'influence entre les relations informelles et l'efficacité de l'institution.

les mots clés:

Relations informelles, efficacité organisationnelle, institution publique algérienne.

مقدمة:

نقصد من خلال الدراسة السوسيولوجية حول المؤسسة الجزائرية البحث في إشكالية الانتقال الثقافي من المرجعية التقليدية إلى المرجعية الصناعية، وقد تتعدد السبل والطرق لتحقيق هذا الهدف على خلاف ما تصورته النخبة التكنوقراطية التي خططت لنموذج التنمية في الجزائر.

والاهتمام بالفعالية التنظيمية لم يعد قضية تشغل رجال الصناعة أو الإدارة أو مخططي السياسة العامة أو قادة المجتمعات، بل أصبح ميدانا جديدا تتناوله الكثير من وسائل الإعلام ويتطلع إليه الرأي العام، هذا المفهوم الذي غالبا ما ارتبط بالعالم المتقدم وفي الدراسات السوسيولوجية الغربية، بالمقابل بالنسبة لنا - نحن العالم الثالث - هو هدف منشود تسعى المؤسسات الاقتصادية لبلوغه.

وكون الجزائر تنتمي لدول العالم الثالث فإن التصنيع تجسد فيها في إقامة جهاز اقتصادي على أسس صناعية تكاد تنعدم أو ضعيفة جدا الأمر الذي أوصل الجزائر إلى ما هي عليه اليوم، فبعد 46 سنة على الاستقلال لم تحقق الجزائر إلا قدرا ضئيلا من مخططاتها التنموية، والواقع يثبت أن السياسة المتبعة في المجال الاقتصادي أسفرت على وضعية جد متدهورة تترجمها الأزمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية التي تعيشها الجزائر حاليا رغم محاولات الدولة تدارك الوضعية بإدخال بعض الإصلاحات مثل إعادة الهيكلة، استقلالية المؤسسات وعمليات التطهير المالي للمؤسسات التي سجلت عجزا ماليا، ورغم كل هذه المحاولات إلا أن الإعلان عن إفلاس المؤسسات بقي مستمرا وبقيت أزمة الديون في تفاقم مستمر، وارتفعت نسبة البطالة خاصة بعد حل المؤسسات العمومية وتسريح العمال كل هذا يحدث في ظل التكتلات الاقتصادية والتحولات الاجتماعية العالمية.

وسنحاول في دراستنا هذه البحث في العوائق التي حالت دون الوصول إلى فعالية المؤسسة العمومية الاقتصادية منطلقين من فكرة مفادها أن نجاح أي مؤسسة اقتصاديا وتحقيقها للفعالية التنظيمية وانتشار الممارسات والأفكار المدعمة للتقدم الاقتصادي والاجتماعي أمر يرتبط أساسا بطبيعة التوجهات القيمة ونسق المعتقدات السائدة.

هذا الرأي يؤكد أن البنية الاقتصادية والتنظيمية تتطلب حتما التغيير في البنية الثقافية والعقلانية والقيمية للمجتمع بمعنى أن الثقافة المحلية للمجتمع الجزائري القائمة على الجهوية والروابط القرابية والانتماءات أيا كان نوعها تقف أمام التقدم الاقتصادي والاجتماعي للأفراد.

وهناك دراسات عدة في هذا الموضوع أكدت أن النظام الثقافي في الجزائر بكل مؤسساته عاجز عن إنتاج نماذج جديدة للفكر وتصورات تعمل على تكيف قيمة الثقافة مع الواقع الذي يفرضه الاقتصاد¹، وهو ما سنحاول التحقق منه في هذا البحث.

الإشكالية:

ولعل التحليل السوسيولوجي للتنظيمات دائما ما يتواجه مع حتمية وجود سلطة متعايشة داخل النظام موازية لتلك المنبثقة عن الخطوط الرسمية للتنظيم أي المواقع التراتبية لنموذج التنظيم، وبدل أن تتسم المؤسسة الجزائرية بالعقلنة في التسيير أخذت لنفسها نموذجا خاصا منبثقا من ثقافة الفرد الجزائري الموروثة من الفترة الاستعمارية حتى في فترات تحولها نحو الاقتصاد الحر تظل المؤسسة العمومية الجزائرية مكان لتوزيع امتيازات ومصالح الفاعلين هذه الثقافة المترسخة في ذهنية الأجراء الجزائريين، حيث تعلم العامل الجزائري إدارة قواعد اللعب وبناء استراتيجيات خاصة به خلال تعامله مع القواعد التنظيمية، وفي محاولة منه لتوظيف موارده المتاحة في الأوقات المناسبة داخل أو خارج المؤسسة قد تصل لحد المفاوضة على المصالح حتى لو تعارضت مع مصالح التنظيم وأهدافه المسطرة وهذا ما يبرر حالة المؤسسة العمومية الجزائرية اليوم والصورة المباشرة لضعف الاقتصاد الوطني.

وفي ظل التكتلات الاقتصادية والتحولات الاجتماعية العالمية لم تجد الجزائر لمواجهة هذه التطورات والتعامل مع المعطيات الجديدة إلا حلا واحدا وهو تغيير خط سيرها بتوجيه المؤسسات الاقتصادية إلى محاولة عقلنة

التسيير في ظل ما يفرضه اقتصاد السوق وبذلك إعادة الاعتبار للقطاع العام الذي كان مرتبطا ولازال بأمراض كثيرة كاللامبالاة (عقلية البايك، المحسوبية، الرشوة، شراء السلم، سرقة الأموال العامة...الخ). هذه الأخيرة التي أوصلت بالمؤسسة الجزائرية إلى عدم بلوغ الفعالية والنجاعة المطلوبة، الأمر الذي تطلب البحث في شروط تحقيق الفعالية، هذا الأخير الذي نعتقد أنه لا يرتبط فقط بالشروط الاقتصادية بل بالدرجة الأولى بطبيعة الفرد الجزائري الذي لا يمكن أن تحكمه علاقات تسييرية معقلنة اقتصادية بحتة ولا يمكن عزله عن علاقاته الشخصية سواء خارج التنظيم أو تلك التي نسجها داخل المؤسسة سواء كانت هذه العلاقات قرابية، مصالح، أو جهوية.

ومنه يمكن تلخيص إشكالية بحثنا في التساولين التاليين:

- إلى أي حد هناك توفر لشروط الفعالية التنظيمية في المؤسسة العمومية الجزائرية؟
- ما دور العلاقات غير الرسمية في الحد أو الزيادة من فعاليتها التنظيمية؟

الفرضيات:

- ✓ تفتقر المؤسسة العمومية الجزائرية إلى قدر كبير من شروط الفعالية التنظيمية.
- ✓ تلعب العلاقات غير الرسمية داخل المؤسسة العمومية الجزائرية دورا في الحد من فعاليتها التنظيمية.

أهداف البحث:

- التعرف على مدى فعالية مؤسسة سونلغاز بالجلفة.
- تمييز وتحليل العلاقات السائدة داخل هذه المؤسسة.
- الكشف عن تأثير العلاقات غير الرسمية لعمال هذه المؤسسة على عقلنة تسييرها.
- مدى تأثير الجو العشائري لممارسي السلطة في سلوك العمال داخل هذه المؤسسة.

الأسس المنهجية للدراسة:

إن أي بحث علمي يجب أن يبنى على أسس منهجية واضحة يستعملها الباحث من خلال خطوات بحثه وذلك انطلاقا من اختيار المنهج المناسب الذي تفرضه طبيعة الموضوع والتقنيات الملائمة بغية الوصول إلى نتائج علمية دقيقة.

المناهج المستخدمة في الدراسة:

يمثل المنهج ذلك المسعى أو الطريقة الموضوعية التي يملكها الباحث في الدراسة أو في تتبعه لظاهرة ما من أجل تحديد أبعاده بشكل شامل يجعل من السهل التعرف عليها وتمييزها، ويندرج اختياره ضمن إستراتيجية البحث إذ أنه لا يمكن فصله عن إشكالية الباحث وفرضياته وكذا الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها. وعلى هذا الأساس ونظرا لطبيعة الموضوع فقد استعملنا:

الاقترب التاريخي:

المعروف أن التاريخ عصب علم الاجتماع، ولدراسة وتحليل السياسة التنموية للجزائر منذ بداية الاستقلال إلى يومنا هذا لا يمكن أن يتأتى إلا بالرجوع إلى معطيات تاريخية بحثنا عنها في الموثائق الرسمية التي تناولت خطوات هذه السياسة وأهدافها، وكذلك مراجع تاريخية عولجت فيها أهم مراحل هذه السياسة انطلاقا

من مرحلة ما بعد الاستقلال إلى مرحلة بناء الدولة والتسيير الاشتراكي ثم مرحلة الإصلاحات إلى مرحلة دخول الجزائر اقتصاد السوق.

ولهذا فإنه لا يمكن أن نفهم الحاضر بدون الرجوع إلى الماضي، كما تسمح المقاربة التاريخية من وصف الظاهرة الاجتماعية وتحولها أو ما يطرأ عليها من تغير وما يصحب ذلك بالضرورة.

والى جانب الاقتراب التاريخي وللإجابة عن تساؤلات الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي بصورته الكمية والكيفية، فالتعبير الكمي ليعطينا وصفا رقميا يمكن تفسيره ويوضح مقدار الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع ظواهر أخرى للوصول إلى أسبابها، أما التعبير الكيفي فيصف الظاهرة ويوضح خصائصها².

مجتمع البحث:

إن أي بحث يستلزم مجتمع بحث الذي سيختار منه الباحث جزء يتم من خلاله الوصول إلى أهداف بحثه وهو ما يسمى بعينة البحث والتي تعرف على أنها مجموعة من الأشخاص ينتمون إلى مجتمع البحث.... يجب أن تكون العينة المختارة مماثلة لمجتمع البحث بعد اختياره اختيارا منظما أو عشوائيا³.

وموضوع بحثنا في الحقيقة لا يخص مؤسسة واحدة بل يخص كل المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية، لكن نظرا لمحدودية إمكانياتنا تم اختيار مؤسسة سونلغاز بالجلفة لتكون ميدان بحثنا.

أما المجال الزمني فقد كان في الفترة 2008 إلى منتصف 2009.

العينة:

طبيعة موضوع هذه الدراسة تفرض عينة ذات خصائص معينة وهي فئة العمال المثبتين في المؤسسة والذين لا تقل خبرتهم عن سنة في المؤسسة، ولأنه تمكنا من الحصول على قائمة اسمية للعمال فإن عينتنا كانت احتمالية وحتى تكون تمثيلية حافظنا على نسب الفئات المهنية في المؤسسة وبالتالي فالعينة عشوائية طبقية وكانت 40 وحدة.

أدوات جمع البيانات:

يتطلب كل بحث وسائل لجمع البيانات تمثل وثيقة الارتباط بمنهج الدراسة وطبيعة الموضوع والهدف منه لذا كان اعتمادنا على:

الاستمارة:

والتي يعرفها Maurice Angers " بأنها تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية "⁴.

وقد احتوت الاستمارة على 03 أجزاء:

الجزء 01: خاص بالبيانات العامة للمبحوث.

الجزء 02: خاص بقياس الفعالية التنظيمية للمؤسسة وقد تضمن النقاط التالية:

درجة التكنولوجيا، درجة مهارة اليد العاملة، الإنتاجية، الربح، الرضا عن العمل، درجة ولاء العمال

للمؤسسة، تكامل أفراد المؤسسة، الاستمرار، التكيف مع المحيط وأخيرا الاستقرار.

الجزء 03: والخاص بالعلاقات الرسمية داخل المؤسسة وتضمن النقاط التالية:

- طرق التوظيف.
- أسس وطرق الترقية.
- التكتلات.
- العلاقات وتفضيل المسؤول وجماعة العمل.

لكن هذا الترتيب لم يراعى في تقديم الاستمارة واضطررنا إلى تقديم عناصر عن أخرى حتى تظهر بشكل مألوف ويكون لها تسلسل منطقي بالنسبة للمبحوث، فكان تقديمها النهائي للمبحوث بالشكل التالي:

- البيانات العامة
- طرق التوظيف
- التكنولوجيا
- التكوين
- الترقية
- الولاء
- الإنتاجية والريح
- الرضا عن العمل
- التكتلات
- المسؤول المباشر وجماعة العمل
- التكامل (الصراع)
- الاستمرار
- التكيف
- الاستقرار

إضافة إلى تقنية الاستمارة المصرح بها للمؤسسة كانت الملاحظة في ميدان البحث ذات فائدة كبيرة من خلال ترددنا المتكرر للمؤسسة وكانت بمثابة تقنية مدعمة بنا خاصة في استقراء النتائج المتحصل عليها وتحليلها.

تحليل بعض النتائج الميدانية للدراسة:

جدول رقم (01): يبين علاقة الأقدمية برأي العمال حول الترقية كحافز للأداء

الأقدمية رأي العمال	5-1	10-5	15-10	20-15	25-20	30-25	المجموع
نعم	1 %10	2 %12.5	1 %25	03 %100	05 %83.33	1 %100	13 %32.5
لا	9 %90	14 %87.5	03 %75	0 %0	1 %16.66	0 %0	27 %67.5
المجموع	10	16	04	03	06	1	40

%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100
------	------	------	------	------	------	------	------

من خلال الجدول يتبين أن نسبة 67.5% أجابوا بـ لا حول الترقية حافز للأداء تدعمها فئة الذين لديهم أقدمية بين (1-5) سنوات بنسبة 90%، ثم نسبة 87.5% عند الذين تتراوح أقدميتهم بين (5-10) سنوات، تليها نسبة 75% عند الذين تتراوح خبرتهم بين (10-15) سنة، وأخيرا نسبة 16.66% عند الذين تتراوح خبرتهم بين (20-25) سنة.

بالمقابل نسبة 32.5% من مجموع المبحوثين ممن أجابوا بـ نعم حول الترقية تزيد الأداء لأكثر نسبة 100% عند الذين تتراوح خبرتهم بين (15-20) سنة وكذلك عند الذين تتراوح خبرتهم بين (25-30) سنة، ثم نسبة 83.33% عند الذين تتراوح خبرتهم بين (20-25) سنة، تليها نسبة 25% عند الذين تتراوح خبرتهم بين (10-15) سنة، تليها نسبة 12.5% عند الذين تتراوح خبرتهم بين (5-10) سنوات، وأخيرا نسبة 10% عند الذين تتراوح خبرتهم بين (1-5) سنوات.

ومن خلال قراءتنا لهذه المعطيات يتضح أن كلما زادت أقدمية العمال زادت قيمتهم للترقية كحافز للأداء حيث أنه الذين أقدميتهم تزيد عن 15 سنة بنسبة تكاد 100% يؤكدون أن الترقية حافز للأداء في مقابل الذين تقل خبرتهم عن 15 سنة مطلقا لا يربطون الترقية بالأداء هذا دليل على أن من هم أقدم تواجدوا في المؤسسة هم أكثر حاجة للترقية ولها تأثير على أدائهم لأن دوافعهم ليست كدوافع من هم حديثو الالتحاق بالمؤسسة فبحكم المدة الطويلة من تواجدهم في المؤسسة تصبح الترقية طلبا ملحا وهدفا لأن دوافعهم الانجاز وتحقيق الذات والترقية قد تكون سبيلا لذلك.

بالمقابل الفئة الأخرى من العمال التي تفضل الترقية عن الأداء والذين أغلبهم جامعيون هم يرون أن الترقية ليست هدفا ولا يزاحمون من هم أقدم منهم عن المناصب العليا لأنهم يدركون أن طريقة التنقيط ورتبتهم في السلم مضمونة قانونيا ومنفصلة تماما عن المنصب الذي يحتلونه حيث مستواهم التعليمي وشهاداتهم هي ما تحدد ذلك.

جدول رقم (02): يبين علاقة الأقدمية برأي العمال حول الترقية تزيد الولاء

الأقدمية رأي العمال	5-1	10-5	15-10	20-15	25-20	30-25	المجموع
نعم	06	11	04	03	05	1	30
	%60	%31.25	%100	%100	%83.33	%100	%75
لا	04	05	0	0	01	0	10
	%40	%31.25	%0	%0	%16.66	%0	%25
المجموع	10	16	04	03	06	1	40
	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100

من خلال الجدول يتبين أن نسبة 75% من المبحوثين يؤكدون أن الترقية تزيد الولاء تدعمها نسبة 100% عند كل من الذين تتراوح أقدميتهم بين (10-20) سنة وبين (25-30) سنة إلى جانب 83.33% من

المبحوثين عند الذين تتراوح أقدميتهم بين (20-25) سنة، ثم نسبة 68.75% عند الذين تتراوح أقدميتهم بين (5-10) سنوات، وأخيرا نسبة 60% عند الذين تتراوح خبرتهم بين (1-5) سنوات. بالمقابل نسبة 25% ممن نفوا أن تكون الترقية تزيد الولاء بنسبة 40% ممن تتراوح أقدميتهم بين (1-5) سنوات، ونسبة 31.25% عند الذين تتراوح أقدميتهم بين (5-10) سنوات، وأخيرا نسبة 16.66% ممن تتراوح أقدميتهم بين (20-25) سنة.

ومن خلال قراءتنا لهذه المعطيات يتضح أن الشيء نفسه الذي يربط الأقدمية بالأداء يربط الأقدمية بالولاء حيث أن من لديهم أقدمية كبيرة يقرون بأن الترقية تزيد الولاء والدليل هو بقائهم لفترة طويلة في المؤسسة دون التفكير في تغييرها.

لكن العمال المحدودي فترة الأقدمية لا يجدون علاقة بين الترقية والولاء لأن طموحاتهم أكبر من العمل بمؤسسة عمومية ويبحثون عن البديل الأفضل دائما لمستقبلهم بغض النظر عن المؤسسة التي هم يعملون بها أي أن كانوا قد ترقوا أم لا والمتفحص لهؤلاء الذين لا يربطون الولاء بالترقية ويبحثون عن الفرصة المناسبة لتغيير المؤسسة كانت أغلب إجاباتهم حول الوجهة المقصودة هي مؤسسة بها أجور مرتفعة أكثر وإنشاء مشروع خاص يدر الكثير من المال نظرا لأن الأجور جد منخفضة في هذه المؤسسة بالنسبة لكل الفئات مقارنة بغلاء المعيشة وبالتالي يصبح الحفاظ على المؤسسة والولاء لها أولوية ثانية بعد البحث عن الفرصة لتأمين حياة كريمة.

جدول رقم (03): يبين علاقة الأقدمية برأي العمال حول الترقية كحافز للأداء

درجة الرضا المؤشر	تمام الرضا 04	راض 03	غير راض 02	غير راض تماما 01	المجموع	معدل الرضا
الأجر المقدم	/	01 %2.5	30 %75	09 %22.5	40 %100	1.8
سياسة المكافآت والعلاوات	/	05 %12.5	26 %65	09 %22.5	40 %100	1.9
مستلزمات العمل	08 %	11 %27.5	21 %52.5	/	40 %100	2.67
شرط السلامة والأمن داخل العمل	/	28 %70	12 %30		40 %100	2.7
العلاقة مع زملاء العمل	08 %20	30 %75	22 %5		40 %100	3.15
توفر وسائل النقل	/	06 %15	08 %20	26 %65	40 %100	1.5
تفهم المسؤول لحاجات العمال	/	32 %80	08 %20		40 %100	2.8
العلاقة مع المسؤول	02 %5	31 %77.5	07 %17.5		40 %100	2.87
ساعات العمل	/	18 %45	22 %55		40 %100	2.45

2.12	40 %100	01 %2.5	33 %82.5	06 %15	/	فترات الراحة
2.07	40 %100	04 %10	29 %72.5	07 %17.5	/	المسؤولية التي يحتويها العمل
2.7	40 %100	01 % 2.5	10 %25	29 %72.5	/	الجو السائد داخل العمل
3.02	40 %100		1 % 2.5	37 %92.5	2 %5	السرعة التي يؤدي بها العمل
2.44						المعدل العام

يتبين لنا من خلال الجدول أن الاتجاه العام للمبحوثين هو في درجة غير راض إذ بلغ معدل الرضا العام عن العمل 2.44 وبالنظر إلى التفصيل في مؤشرات الرضا نجد أن عدم الرضا هذا أقصاه عن مؤشر توفر وسائل النقل بمعدل رضا بلغ 1.5 وهو ينتمي إلى درجة غير راض تماما، يليها معدل 1.8 عن مؤشر الأجر المقدم وهي تابعة لدرجة غير راض ثم عدم الرضا عن سياسة المكافآت والعلاوات بمعدل 1.9 وهي أيضا تنتمي لدرجة غير راض، يليها معدل 2.07 عن مؤشر المسؤولية التي يحتويها العمل كذلك تنتمي لدرجة غير راض، يليها معدل 2.12 عن مؤشر فترات الراحة وهو أيضا ينتمي لدرجة غير راض ثم معدل 2.45 عن مؤشر ساعات العمل والذي أيضا ينتمي لدرجة غير راض ثم معدل 2.67 عن مؤشر مستلزمات العمل وهي تنتمي لدرجة راض ثم مؤشر تفهم المسؤول لحاجات العمل فمعدل الرضا له كان 2.8 وهذا المعدل ينتمي لدرجة راض يليه معدل 2.87 عن مؤشر العلاقة مع المسؤولين وهو أيضا ينتمي لدرجة راض ثم يأتي مؤشر السرعة التي يؤدي بها العمل بمعدل 3.02 وهو ينتمي لدرجة راض جدا، ثم يليه معدل 2.7 عند مؤشري شروط السلامة والأمن داخل العمل والجو السائد داخل العمل وهذا المعدل ينتمي لدرجة راض، يليه مؤشر العلاقة مع زملاء العمل بمعدل 3.15 وهو ينتمي أيضا لدرجة راض تماما.

من خلال الجدول يظهر لنا أن معدل الرضا العام للمؤشرات المقترحة قد بلغ 2.44 وهذا يشير إلى أن أغلب المبحوثين غير راضين عن العمل في هذه المؤسسة وعند محاولة تتبع المؤشرات التي نجد العمال راضين عنها في مقابل التي هم غير راضين عنها سنجد مايلي:

بما أن الرضا العام يميل إلى عدم الرضا فنبدأ بهذا الاتجاه.

- أكثر المؤشرات كان العمال غير راضين عنها هو مؤشر توفر وسائل النقل حيث يرى العمال أن وقت الراحة قصير وإمكاناتهم محدودة لشراء مركبات وأغلبهم المؤسسة بعيدة عن الأحياء التي يسكنون بها ووقت كبير من فترة الراحة بين الفترة الصباحية والمسائية يذهب باحثا عن وسيلة نقل لإيصالهم لبيوتهم لذلك هم غير راضين تماما عن توفر وسائل النقل ويتذمرون لأن المؤسسة لا توفر لهم وسائل نقلهم من بيوتهم للعمل الأمر الذي توفره كثير من المؤسسات الأخرى.

- يلي ذلك نجد عدم رضا العمال عن الأجر المقدم كما سبق الذكر نظرا لغلاء المعيشة والأجر المقدم لا يلبي احتياجاتهم ومن خلال تقربنا من العمال بخصوص هذا الشأن كان الكل يتذمر من عدم كفاية الأجر المقدم لمتطلبات الحياة وعدم إقدام المؤسسة على طلب رفع الأجور.
- يلي ذلك عدم رضا العمال على سياسة المكافآت والعلاوات حيث يرى أغلبهم أنها غير عادلة ولا تتناسب والعمل المادي كما أنه لا تتماشى والظروف المعيشية المتغيرة.
- ثم نجد أن العمال المبحوثين غير راضين أيضا عن المسؤولية التي يحتويها العمل ونجد أن درجة الرضا هذه أكثر عند الإطارات وعمال التحكم نظرا لما يتطلبه عملهم ممن دقة في الحسابات وأي تجاوز أو تلاعب أو خطأ في حسابات معينة يغرم صاحبه ويتعرض لعقوبة تأديبية وهذا وفقا للنظام الداخلي الصارم الذي تفرضه المؤسسة.
- كما نجد أيضا أن العمال غير راضين عن فترات الراحة وهو الأمر الذي سبقت الإشارة إليه حيث أن الفترة بين الصباحية والمسائية غير كافية لخروج العمال من المؤسسة والذهاب إلى منازلهم ثم العودة في الفترة المسائية خصوصا الذين لا يملكون وسيلة نقل خاصة مما يضطرهم إلى البقاء داخل المؤسسة أو الذهاب لتناول وجبة خفيفة بالقرب من المؤسسة.
- بالنسبة لساعات العمل فالعمال بين البينين هناك من هو غير راض لأن عمله مكثف ومتعب ويتطلب الدقة وهناك من هو راض ويرى بأن ساعات العمل معقولة وهي كغيرها في أي مؤسسة عمومية وقد يعود هذا الاختلاف لطبيعة العمل لكل فئة.
- بالنسبة لمستلزمات العمل فالعمال المبحوثين راضون إلى حد ما عنها ذلك أن أماكن العمل ليست مجهزة بتكنولوجيا عالية وفي الوقت نفسه فهي تفي بالعمل المطلوب رغم اكتظاظ المكاتب وضيقها قليلا.
- أما بالنسبة لشروط السلامة والأمن داخل العمل فالعمال راضون إلى حد ما عنها والواقع أنه لا يوجد حادث يذكر داخل أماكن العمل كما أن العمليات التقنية وكل العمليات التي يمكن أن تشكل خطرا على العمال موجودة في أماكن منعزلة أو خارج المؤسسة مما يدعو لراحة العمال وسلامتهم داخل المؤسسة.
- وعن مدى رضا العمال المبحوثين عن تفهم المسؤولين لحاجات العمل فهم راضون عن ذلك من خلال ما أدلوا به بخصوص هذا المؤشر لكن إن كان المسؤول متفهما لحاجات العمل فكيف إذا هم غير راضون عن الأجر وعن سياسة المكافآت والعلاوات وعن مستلزمات الراحة والنقل وعدالة الترقية... إلى غير ذلك من حاجاتهم وكل هذه الأمور والحاجات بإمكان المدير التحكم بها أو طلب تغييرها من جهات أعلى أليس هذا تناقضا في إجابات العمال والواقع أنه في أحيان كثيرة المبحوثين يكتبون أو يجيبون عكس ما يقولونه ويريدونه.
- كذلك بالنسبة للجو السائد داخل العمل العمال راضون عنه هذا دليل على انسجام العمال مع بعضهم وتعاونهم فيما بينهم ورغم وجود بعض الحساسيات إلا أنه لا تؤثر على تفاعلهم وتعاونهم داخل المؤسسة.
- بالنسبة للعلاقة مع المسؤولين فإن معدل الرضا في درجة راض هذا يدل على أن العلاقة بين العمال والمسؤولين جيدة.

- فيما يخص السرعة التي يؤدي بها العمل فالعمال راضون تماما هذا يعني أن إدارة المؤسسة لا تفرض ضغوطا على العمال في أدائهم لمهامهم ولا تفرض عليهم جهدا فوق طاقتهم.
- وأخيرا فيما يخص مؤشر العلاقة مع زملاء العمل العمال راضون تماما هذا ما يفسر وجود تعاون واحترام بين الزملاء وكذا وجود علاقات حسنة تربطهم ببعضهم البعض.

جدول رقم (04): يبين رأي العمال حول استجابة المؤسسة لتغيرات المحيط

الفئة رأي العمال	الإطارات	التحكم	التنفيذ	المجموع
نعم	02 %25	11 %42.30	05 %83.33	18 %45
لا	06 %75	15 %57.69	01 %16.66	22 %55
المجموع	08 %100	26 %100	06 %100	40 %100

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 55% من إجمالي المبحوثين يرون أن مؤسستهم لا تستجيب لتغيرات المحيط، تدعمها بنسبة 75% عند الإطارات ونسبة 57.69% من فئة التحكم وبنسبة 16.66% من المنفذين. بالمقابل هناك 45% ممن يقرون أن مؤسستهم تستجيب لتغيرات المحيط حيث أغلبهم فئة التنفيذ بنسبة 83.33% ونسبة 42.30% من عمال التحكم ونسبة 25% من فئة الإطارات.

ومن خلال ربط إجابات العمال بتصريحاتهم السابقة نجد أن من يرون عدم استجابة المؤسسة لتغيرات المحيط ومنه الأغلبية خاصة من فئة الإطارات هم يعنون بذلك عدة جوانب منها التكنولوجيا حيث تقتصر المؤسسة للتكنولوجيا المتطورة والتقنيات أو الطرق المتبعة مع الزبائن التقليدية وأهم جانب لا تستجيب له المؤسسة هو جانب رفع الأجر حيث أن هناك تغيرات اقتصادية كثيرة حدثت خلفت آثارا اجتماعية سلبية إلا أن سياسة الأجور لم تتغير كما لا تقوم المؤسسة بمنح عمالها امتيازات لتضمن لهم الراحة في حياتهم.

إلى جانب هذا هناك إعادة التكوين التي تكسب العمال مهارات أخرى وتزيد من كفاءاتهم ومن متابعتهم للتغيرات سواء التكنولوجيا والمعلوماتية والطرق المستحدثة التسيير إلى غير ذلك من أنواع التكوين صحيح أن المؤسسة تقوم بدورات تكوينية من حين لآخر حسب ما أقر به العمال لكنها لا تمس جميع العمال. وبالتالي هناك عدة أسباب لتدل وأن مؤسستهم لا تستجيب لتغيرات المحيط في مقابل هذا نجد أن عددا لا بأس به من المبحوثين يرون أن المؤسسة تستجيب لتغيرات المحيط وهذا دليل أنهم لا يجدون أي مشكل في هذه المؤسسة.

ولكن رغم ذلك فإن هناك حقيقة لا يمكن إغفالها وهي عدم استجابة المؤسسة لتغيرات المحيط الأمر الذي حتما سيؤثر على تكيفها وكذلك على استقرار العمال بها.

جدول رقم (05): يبين علاقة المستوى التعليمي بكيفية الالتحاق بالمؤسسة

المستوى كيفية الالتحاق	ابتدائي	ثانوي	متوسط	جامعي	المجموع
مسابقة	/	/	1	21	22
	/	/	%16.66	%65.62	%55
وساطة	01	01	05	11	18
	%100	%100	%83.33	%34.37	%45
المجموع	01	01	06	32	40
	%100	%100	%100	%100	%100

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 55% من إجمالي المبحوثين التحقوا بالمؤسسة عن طريق المسابقة تدعمها نسبة 65.62% من فئة الجامعيين ونسبة 16.66% من فئة المستوى الثانوي، بالمقابل هناك نسبة 45% ممن أقروا أن التحاقهم بالمؤسسة عن طريق الوساطة تدعمها نسبة 100% عند كل من ذوي المستوى الابتدائي والمتوسط تليها نسبة 83.33% من ذوي المستوى الثانوي وأخيرا نسبة 34.37% من الجامعيين. وبعد قراءتنا لهذه المعطيات يتضح أن النسبة الأكبر من المبحوثين تم التحاقهم عن طريق المسابقة وأغلبهم من الجامعيين وهذا هو الظاهر كما قال أحد عمال التحكم (34 سنة) حيث أنه يمكن أن يتم الالتحاق عن طريق الشهادة والوساطة معا.

وكما سبقت الإشارة إلى هذا فدور الوساطة يأتي عند اختيار مترشح دون آخر لذا كانت مسابقة للجامعيين لأن عددهم كبير ولا بد من المسابقة ثم التعيين بالنسبة لفئتي الابتدائي والمتوسط أقروا مباشرة تعيينهم كان عن طريق الوساطة وكما فهمنا منهم أن منصب العمل بالنسبة لعمال التنفيذ غالبا ما لا يتم الإعلان عنه لذلك لا يصل الخبر إلى عدد كبير من الأفراد ولا تجرى أي مسابقة للتعيين مثلا يكون مترصا ثم يعين أو في حال خرج أحد العمال إلى التقاعد يعين مكانه آخر طبعا الذي يجد من يخبره بالمنصب ويدعمه علائقيا. وبالتالي فإن العلاقات الشخصية والوساطة أصبحت لزاما كي يتعين الفرد في المؤسسة حتى وإن كان ظاهريا يتم إجراء مسابقات يبدو وكأنه توجد مصداقية لكن من لا يملك رأس مال علائقي لا يطمح للفوز بمنصب حتى وإن كان حاملا لشهادة عليا.

ومن خلال تحليل هذه المعطيات ومعطيات الجدول الذي سبقه نجد أن هذه المؤسسة كغيرها من المؤسسات العمومية تعتمد العلاقات غير الرسمية في أسس القبول وطرق الالتحاق بالمؤسسة وهي بذلك تفتقر إلى المصداقية والصرامة في تسيير الموارد البشرية.

جدول رقم (06): يبين علاقة الفئة العمالية بالاستفادة من التكوين

الفئة	الإجابات	التحكم	التنفيذ	المجموع
في إطار العلاقات الشخصية	01 %12.5	11 %42.30	/	12 %30
في إطار قوانين تلزم بذلك	07 %87.5	02 %7.69	/	09 %22.5
الامتناع عن الإجابة	/	13 %50	06 %100	19 %47.5
المجموع	08 %100	26 %100	06 %100	40 %100

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 47.5% من إجمالي المبحوثين امتنعوا عن الإجابة عن إطار الاستفادة من التكوين، في مقابل نسبة 52.5% من من أجاب على السؤال وتوزع بنسبة 30% ممن يرون أن التكوين يستفاد منه في إطار العلاقات الشخصية تدعمها نسبة 42.30% من فئة التحكم ونسبة 12.5% من فئة الإطارات ونجد نسبة 22.5% من إجمالي المبحوثين ومن من يرون أن الاستفادة من التكوين تكون في إطار قوانين حيث نسبة 87.5% من فئة الإطارات ونسبة 7.69% من فئة التحكم.

وبتضح من هذه المعطيات أن نصف المبحوثين لم يجيبوا على السؤال لتخوفهم من الإدلاء بإجاباتهم أو كما قال أحد عمال التحكم من غير المعقول أن نضبط الظاهرة من خلال استمارة يجيب عنها المبحوثين وبسبب هذا السؤال والذي قبله وبعده رفض عدد من العمال الإجابة عن الاستمارة لحساسية الموضوع وقد يعرضهم للإحراج مع المسؤولين رغم شرحنا لهم أن هذا يخص المؤسسة بعينها ولا يوجد أي دليل عن المعلومات الخاصة للمبحوث ورغم ذلك لم يقتنعوا بالتعاون معنا وتخوفهم من الإجابة على هذا السؤال دليلا على أن رأيهم يضر بالمسؤولين والمؤسسة فضلوا الاحتفاظ به لأنفسهم وفي هذه الحالة كل الإجابات فارغة تعبيراً على أن الاستفادة من التكوين في إطار علاقات شخصية ولو أنه في إطار قوانين لما تردد في قول ذلك.

أما عن الذين صرحوا بأن الاستفادة تتم عن طريق العلاقات الشخصية وقوتها وأغلبهم من فئة التحكم يعني أنهم تقريبا لا يأخذون تكويننا يؤثر سلباً على مهاراتهم التي تتجدد في مقابل فئة الإطارات فهم أوفر حظاً في الاستفادة من التكوين وهذا في إطار قوانين كما صرح أغلبهم.

والملاحظ للجدول أيضاً نجد أن خانة المنفذين لم يجيبوا أصلاً على السؤال يعني أن المؤسسة لا تقيم دورات تكوينية للمنفذين وهذا ما تحققنا منه من خلال سؤالنا لهم وعمال التنفيذ هم أكثر فئة بحاجة للتكوين وتجديد المهارات.

وفي الأخير يمكن القول أن فئة الإطارات هم الأوفر حظاً في الحصول على التكوين سواء في إطار قوانين أو علاقات شخصية في مقابل عدد قليل من فئة التحكم الذين يستفيدون من التكوين باعتماد قوة علاقاتهم الشخصية طبعاً مع وضعها في إطار قانوني وحتماً حرمان عمال التنفيذ من التكوين بأي شكل سيكون له تأثير سيء على أدائهم.

جدول رقم (07): يبين علاقة الأصل الجغرافي برأي العمال حول أساس الترقية

مكان الميلاد أساس الترقية	الجلفة	بوسعادة	خنشلة	المدينة	المجموع
الخبرة	06 %20	/	/	/	06 %15
الكفاءة	10 %33.33	02 %40	02 %100	01 %33.33	15 %37.5
علاقات شخصية	14 %46.66	03 %60	/	02 %66.66	19 %47.5
المجموع	30 %100	05 %100	02 %100	03 %100	40 %100

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 47.5% من إجمالي المبحوثين يرون أن الأساس الذي تقوم عليه الترقية هو علاقات شخصية تدعمها نسبة 66.66% ممن كان ميلادهم بالمدينة ثم نسبة 60% من كان ميلادهم بوسعادة تليها نسبة 46.66% من الجلفة.

في المقابل نسبة 37.5% من إجمالي المبحوثين يرون أن أساس الترقية في هذه المؤسسة هو الكفاءة المهنية تتوزع بنسبة 100% ممن كان ميلادهم خنشلة ونسبة 40% من فئة مكان ميلادهم بوسعادة ونسبة 33.33% من كان ميلادهم المدينة والجلفة % وهناك نسبة 15% من إجمالي المبحوثين يرون أن الأساس في الترقية هو الخبرة وكلهم من الجلفة.

على ضوء هذه النتائج يتضح أن الأساس الذي تقوم عليه المؤسسة هو قوة العلاقات الشخصية ويدعمه ما تحصلنا عليه من خلال قياس رضا العمال حول السياسة المتبعة من طرف المؤسسة يؤكد عدم رضاهم عن سياسة منح الترقيات.

وهناك من أجاب بأن الكفاءة هي الأساس الذي تقوم عليه الترقية وقد حاولنا الاستفسار أكثر عن هذا فأجبنا بالشكل التالي: "الترقية أمر لا يمكن التطرق إليه ومحاولة البحث فيه سيكون في إطار قوانين ببساطة لأنه لا يمكن التوصل منها لكن تلعب العلاقات الشخصية دورا في من سيأخذ المنصب من بين العديد الذين يملكون الحق فيه".

ومنه الأساس الذي تقوم عليه الترقية ليس له علاقة بالأصل الجغرافي فحسب بل هو من الدرجة الأولى على أساس الكفاءة وقوة العلاقات الشخصية داخل المؤسسة مع المسؤول المكلف بالترقية حيث لا يمكن منح الترقية لمن يملك علاقات شخصية داخل المؤسسة ولا يملك ما يؤهله من كفاءة لأخذ المنصب أو لهذه الترقية.

جدول رقم (08): يبين رأي العمال حول أسباب الصراع داخل المؤسسة

سبب الصراع	ليس هناك تقدير للعمال النشطين	التمييز بين العمال بدون ضابط قانوني	استعمال المسؤولين اعتبارات شخصية في قراراتهم	عدم وضوح القوانين الداخلية	ضغوط العمل	تحيز أطراف لأخرى بحكم العلاقات الشخصية	المجموع
التكرار	03	02	03	03	05	14	30
النسبة	10%	6.66%	10%	10%	16%	46.66%	100%

نجد أن عدد المبحوثين بخصوص هذا السؤال هو 30 فقط ويمكن العودة للجدول 17 بخصوص وجود الصراع داخل المؤسسة.

ومن خلال الجدول الذي أمامنا يتبين أن أكبر نسبة هي عند الذين يرون سبب وجود الصراع داخل المؤسسة هو تحيز أطراف لأخرى بحكم العلاقات الشخصية بنسبة 46.66% تليها نسبة 16.66% ممن يرون أن سبب الصراع هو ضغط العمل ثم نسبة 10% عند من يرون أن سبب الصراع هو عدم وجود تقدير للعمال النشطين وبنفس النسبة للذين يروا استعمال المسؤولين لاعتبارات شخصية هو سبب الصراع وبنفس النسبة أيضا بالنسبة للذين يرجعون سبب الصراع إلى عدم وضوح القوانين الداخلية وأخيرا نسبة 6.66% للذين يرجعون سبب الصراع للتمييز بين العمال بدون ضابط قانوني.

ومن كل هذا يتضح أن أكثر الأسباب المؤدية للصراع هو تحيز أطراف لأخرى بحكم العلاقات الشخصية إلى جانب ضغوط العمل وهذا ما اشتكى منه حقيقة أغلب العمال حيث أن العمل المكثف بالمؤسسة وفترات الراحة غير كافية مع اعتماد العلاقات الشخصية في التعامل وتوزيع المهام مما يوتر العامل ويجعله يتذمر وأحيانا يأخذ شكلا من أشكال الصراع ولا تحافظ على استقرار عملها وانسجامهم وهو الأمر الذي سيؤثر عليهم سلبا وبالتالي على أدائهم العام حتما.

نتائج الدراسة:

أولا: بخصوص مدى توفر شروط الفعالية في هذه المؤسسة.

- المؤسسة ميدان الدراسة تفنّد لشروط الفعالية التنظيمية فهي تعتمد آلات الكترونية ذات تكنولوجيا متوسطة وأماكن العمل بها غير مجهزة بشكل جيد.

- كذلك التكوين في المؤسسة لا يمس كل العمال إطلاقا بل يقتصر على فئة الإطارات فقط وهذا طبعا يؤثر على جوانب عدة منها أداء باقي الفئات العمالية ورضاهم حول التحيز للإطارات.

- كما أن الترقية كما صرح أغلب المبحوثين في هذه المؤسسة غير عادلة وهم غير راضون تماما على الأسس التي تقوم عليها وعن سياسة المكافآت والعلاوات هذا ونقاط أخرى وضحناها من خلال مقياس الرضا عن العمل الذي وجه للمبحوثين والذي كانت النتيجة في درجة "غير راض" أي عدم رضا عمال هذه

المؤسسة على عدة جوانب وهو الأمر الذي تأكد من خلال رغبة عدد كبير من المبحوثين في تغيير المؤسسة في حال وجود البديل.

- وبالتالي هذه المؤسسة تعاني النقص في عدة جوانب تنظيمية تجعلها لا تصل إلى الفعالية التنظيمية المطلوبة لنجاحها بشكل جيد.

ثانياً: بخصوص دور العلاقات غير الرسمية في الحد من الفعالية التنظيمية.

- أساس قبول التوظيف في هذه المؤسسة هو الكفاءة بالدرجة الأولى حسب الوثائق إلى جانب طبعاً قوة العلاقات الشخصية وهو الأمر الذي صرح به فقط بعض العمال.

- كما أن غالبية المبحوثين يؤكدون افتقار المؤسسة إلى المصداقية والصرامة في تسيير المورد البشري ذلك لأنها تعتمد العلاقات الشخصية في الالتحاق بالمنصب.

- إضافة إلى أن الترقية في هذه المؤسسة تتم بحسب الأقدمية أحياناً وأحياناً أخرى كثيرة لا تضع اعتباراً لها وأغلب العمال غير راضين عن مناصبهم الحالية بغض النظر عن أصلهم الجغرافي لأنه كما سبق الذكر المؤسسة لا تستجيب لطموحاتهم.

- كما يرى أغلب المبحوثين أن مسؤولهم ليس شيئاً جداً وهو منصف أحياناً لكن إذا كانت تربطه بالفرد رابطة دموية أو مصلحة أو أي شكل آخر من العلاقات غير الرسمية فسيكون أوفر حظاً من غيره في احتلال منصب مناسب لمؤهلاته وأكثر.

- كما يمكن التأكيد (حسب المبحوثين) أن فئة الإطارات هي الأوفر حظاً في الاستفادة من التكوين طبعاً في إطار القوانين الخاصة بالمؤسسة لكن يبقى دور العلاقات غير الرسمية كبير في عملية الانتقاء.

- أيضاً اتضح أن الترقية ليس لها علاقة مباشرة بالأصل الجغرافي كما كنا نعتقد أو الانتماء القبلي فحسب بل هي بحسب المؤهل إلى جانب الكفاءة طبعاً هذا ظاهرياً وقانونياً لكن الكل يؤكد بما فيهم المستفيد من الوضع أن العلاقات القوية مع المسؤولين هي العامل الأقوى في تسريع عملية الترقية.

- كما يؤكد غالبية المبحوثين أن للعلاقة مع زملاء العمل تأثير على الأداء وعلى العملية الاتصالية حيث إذا كانت جيدة تؤدي إلى تحسين الأداء ونجاعة الاتصال والعكس صحيح، بالنسبة لهذه المؤسسة العلاقات حسنة بين الزملاء عموماً والدليل أيضاً هو قلة التكتلات نقصد في نفس المستوى مثلاً: الإطارات يبدوا أن جميعهم على وفاق رغم تفاوت درجة الولاء للرئيس وتفاوت قوة علاقاتهم بالرئيس. الأمر نفسه بالنسبة لعمال التنفيذ فهم فيما بينهم لا توجد تكتلات على العكس من ذلك فهم متحدين جداً ولديهم نفس الانشغالات لكن هاتين الفئتين (الإطارات/عمال التنفيذ) ليستا دائماً على وفاق ولمسنا أن هناك صراعاً خفياً، فحسب حديثنا مع عمال التنفيذ ومن وجهة نظرهم فهم لا يفهمون لماذا يذهب الإطار الذي يجلس طول الوقت في مكتبه مرتدياً بدلة نظيفة إلى التكوين؟! كان الأولى أن يذهبوا هم لتطوير خبراتهم حتى تتماشى مع التكنولوجيا والمعدات الحديثة، كما أنهم يبذلون جهداً كبيراً ويقضون وقتاً طويلاً خارج المؤسسة في مقابل الإطار الذي تمنحه المؤسسة عدة امتيازات منها السيارة أحياناً مع السائق فقط حتى يحضر من منزله إلى العمل ناهيك عن الفرق في الأجر بين الفئتين ومن جهتهم (عمال التنفيذ) هذا ليس عدلاً أبداً، كما لفتوا انتباهنا أيضاً إلى

عدم توفر شروط السلامة المهنية وهذه التصريحات كانت إضافة جيدة لمؤشرات توفر شروط الفعالية التنظيمية التي اقترحناها سابقا.

وبالتالي هذا الصراع الكامن بين الفئتين قد يؤدي بالفئة الثانية (عمال التنفيذ) إلى التكاسل في العمل وبذل فقط الحد الأدنى لتحقيق العدل في توزيع المهام بينهم وبين فئة الإطارات.

إذا يمكن القول أن التصور الذي وضعناه حول أن العلاقات غير الرسمية المتمثلة في القرابة، الجهوية، قد تجاوزه الزمن وحلت محله المصلحة المشتركة بالدرجة الأولى وكل فرد في المؤسسة في جميع المستويات يضع مصالحته الشخصية فوق كل اعتبار.

خاتمة:

المؤسسة أعقد بكثير مما يصوره النموذج النظري فهي مزيج فكري لانتماءات عدة منها العصبي والقبلي وجماعات المصالح والجماعات الضاغطة... الخ تفرض نمطا تسييريا يخدم أفرادا دون غيرهم بطريقة مقننة ومحكمة تصل في النهاية إلى تحقيق مصلحة أفراد أو جماعات معينة على حساب المؤسسة نفسها.

وهذا النمط التسييري ليس وليد اليوم بل هو نتاج هوية مكتسبة ومتوارثة من جيل لآخر تثبت في كل مرة افتقار العامل الجزائري لثقافة التصنيع والتطور وللعقلنة في التسيير مقابل استسلامه لقواعد اللعبة واندماجه فيها إما أن يكون فاعلا وينجح في استغلال سلطته أو يفشل في التمتع فيكون من المهمشين والمتذمرين وبالتالي ووفقا للتحاليل السابقة الذكر حول المؤسسة قيد الدراسة بخصوص تأثير العلاقات غير الرسمية على فعاليتها فإن كل الأخطاء التقنية ونوع العلاقات السائدة ودرجة الصراع ورضا العمال عن مكانتهم في المؤسسة إلى جانب القدرات التسييرية للرؤساء والمرووسين أو ما يمكن تسميته بالثقافة التسييرية وكفاءة المورد البشري كل هذه العوامل وأخرى اقتصادية كونت داخل المؤسسة منحا مخالفا للمنطق الاقتصادي وللتسيير العقلاني وبالتالي منافيا لشروط الفعالية في المؤسسة ميدان الدراسة (سونلغار الجلفة) والمؤسسة العمومية الجزائرية عموما.

الهوامش:

1- سعيدة صفاصن، أثر القيم الثقافية على التسيير العقلاني في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، معهد علم الاجتماع، 2002/2001، ص 89.

2- رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي: أساسياته النظرية وممارساته العلمية، دار الكر، دمشق، الطبعة الأولى، 2000، ص 183.

3- إحسان محمد الحسن، الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، دار الطليعة، بيروت، 1982، ص 19.

4- موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة: بوزيد صحرأوي وآخرون، ط 2، دار القصة، الجزائر، 2006، ص 206.